



TÜRK İŞ HUKUKUNDA TAKAS UYGULAMALARI

SET-OFF UNDER THE TURKISH LABOR LAW

ARTÜR KARADEMİR

Özet

Kanun koyucu ücretin korunmasına ilişkin birçok düzenleme getirmiştir. İşverenin işçiden olan alacağını işçinin rızası olmaksızın ücretle takas edemeyeceğine ilişkin kural da bu düzenlemelere örnek gösterilebilir. Ücretin korunması hedefinden hareketle takasa getirilen sınırlamalar işçinin rızasıyla sınırlı değildir. Aynı şekilde, işçinin meydana getirdiği zarardan doğan alacaklarda, tazminat tutarının işçinin ücretiyle takas edilebilmesi mümkün olmakla birlikte, haciz sınırı takas ölçüsü olarak belirlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun 407. maddesinde düzenlenen takas sınırlamaları yalnızca işçinin ücretiyle sınırlı olarak anlaşılmalıdır. Buna göre, ücret niteliği taşımayan tazminatlar takas sınırlamalarına tabi tutulmamalıdır. Yargıtay'ın bu yönde kararları olmakla birlikte, aksine, işçinin tazminat alacağının da takas sınırlamalarına tabi tutulduğuna ilişkin kararları da mevcuttur. Son olarak, Türk uygulamasında fazla çalışma ücreti, yıllık izin ücreti veya bakiye süre ücreti gibi alacakların da takas sınırlamalarına tabi olmadığına hareketle hüküm kurulduğunu belirtmek gerekmektedir. Öte yandan, kaynak İsviçre Borçlar Kanunu uygulamasında belirtilen alacaklar, yalnızca işçinin rızası ve haciz sınırı gibi takas sınırlamalarına uygun biçimde takas edilebilmektedir.

Anahtar Kelimeler

Takas, Haczedilmezlik, İşçinin Rızası, Kasten Verilen Zarar

Abstract

The law maker enacted many provisions to protect the wage of the employee. The rule, stipulating that the wage of the employee cannot be set-off by the employer without the consent of the employee, illustrates an example of these provisions. The protection of the wage is not limited to the consent of the employee. Also, the wage can only be set-off to the extent that it does not surpass the limit for attachment. The article 407 of the Turkish Code of Obligations, which regulates the set-off in terms of the wage of the employee, covers only the wage of the employee and does not deal with other compensation claims. Accordingly, it should be noted that the claim held by the employer can be set-off against the compensation claims of the employee other than the wage. Although the Court of Cassation decided likewise in several occasions, it also embraced the opposite approach in some of its decisions stating that the compensation claims are also subject to the attachment limits and the consent of the employee. However, according to the Turkish jurisprudence the overtime payments, the annual leave fees and the wages arising from the unjust termination of the employment contract prior to the expiry of the contract's duration do not fall under the limitations regarding the set-off. On the other hand, according to Swiss law, the employer can declare set-off against the mentioned wages and fees of the employee only to the extent that the limitations are abided by.

Keywords

Set-off, Attachment, Consent of the Employee, Intentional Damages

References

[Tam metne ulaşmak ve tüm referansları görmek için tıklayın.](#)